



## **MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del D. Lgs. n. 231/01

### **PARTE GENERALE**

## **INDICE**

### **PARTE GENERALE**

1. Note introduttive sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1 Brevi premesse

1.2 L'adozione del "Modello Organizzativo di Gestione e di Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

1.3 Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria

2. Adozione del Modello da parte del Consorzio di Bonifica del Veneto Orientale

2.1 Ruolo e *mission* del Consorzio

2.2 Attività del Consorzio

2.3 Modello di Governance

2.4 Assetto organizzativo

2.5 Motivazioni nell'assunzione del Modello da parte del Consorzio

2.6 Predisposizione del Modello

2.7 Attuazione del Modello

2.8 Aggiornamento del Modello

2.9 Modello e Codice Etico

2.10 Il Modello nell'ambito del Gruppo

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

### 3.2 Nomina e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

### 3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

### 3.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

### 3.5 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

### 3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici del Consorzio

### 3.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

## 4. Formazione e comunicazione

### 4.1 Selezione del personale

### 4.2 Formazione del personale

### 4.3 Selezione di Consulenti, Collaboratori esterni e Partners

### 4.4 Informativa a Consulenti, Collaboratori esterni e Collaboratori esterni e Partners

## 5. Sistema disciplinare

### 5.1 Principi generali

## 6. La tutela degli autori di segnalazioni di reati (*whistleblowing*)

### 6.1 Premessa

### 6.2 oggetto della segnalazione

### 6.3 Il sistema di gestione delle segnalazioni adottato dal Consorzio

### 6.4 Destinatari: principi generali di comportamento e di attenzione

### 6.5 Istruzioni e verifiche del RPCT e dell'ODV

### 6.6 Responsabilità del RPCT e dell'ODV

### 6.7 Responsabilità del segnalante

## **PARTE GENERALE**

## **1. Note introduttive sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.**

### **Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

#### **1.1 Brevi premesse**

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito denominato il "Decreto") ha introdotto nell'Ordinamento Italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, etc.) per un catalogo di reati che si è venuto via via ampliando in questi anni, a seguito di successivi provvedimenti normativi.

Tali reati, che saranno oggetto di trattazione specifica nella "Parte Speciale" del presente Modello, rilevano ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche se commessi, nell'interesse o vantaggio delle stesse, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle medesime, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse o da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge, dunque, a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto ed è autonoma da quest'ultima.

La mancata individuazione dell'autore materiale del reato (compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente), infatti, non costituisce un'esimente per la società.

È interessante rilevare che, nonostante nel Decreto si parli di "responsabilità amministrativa", la reale natura della responsabilità è quella penale. Non solo, infatti, essa è originata dalla commissione di reati, ma anche il loro accertamento viene compiuto dal giudice penale, che deve applicare istituti propri del diritto penale, sostanziale e processuale. Il principale ostacolo che impedisce di definire come "penale" la responsabilità degli enti è costituito dall'art. 27 della Costituzione, ove è stabilito che la responsabilità penale è personale. Ebbene, l'impossibilità di dimostrare la colpevolezza quale espressione diretta dell'elemento volitivo dell'ente ha rappresentato l'elemento più ostativo alla qualificazione "penale" della responsabilità introdotta dal D. Lgs. n. 231/01 (è stata di notevole supporto, a tal proposito, anche la teoria della cosiddetta "immedesimazione organica" dell'autore del

reato all'interno della struttura organizzativa della società per superare le critiche legate alla necessità di verificare il principio di colpevolezza in capo all'Ente).

Le disposizioni previste nel Decreto si applicano anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

## **1.2 L'adozione del "Modello Organizzativo di Gestione e di Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa**

Per non rispondere dell'illecito, nei termini sopra indicati, l'ente deve dimostrare di aver adottato e applicato un idoneo sistema di misure necessarie a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dirigenti e/o collaboratori.

Così facendo, è stata introdotta una vera e propria inversione dell'onere della prova.

L'articolo 6 del Decreto, infatti, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- a. l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

La responsabilità dell'ente si traduce, insomma, in una sorta di "colpa di organizzazione", perché la mancanza di un'adeguata struttura organizzativa può essere fonte di responsabilità per l'ente.

Il presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo mira ad assicurare, attraverso l'adozione di specifiche procedure, la prevenzione di quelle condotte penalmente rilevanti che possono esporre il Consorzio di Bonifica Veneto Orientale alla responsabilità di cui al D. Lgs. 231/01 e successive integrazioni.

## **1.2 Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, Confindustria ha definito le "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*", contenenti una serie di misure e indicazioni, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal Decreto 231 sul piano metodologico, il cui ultimo aggiornamento risale al giugno 2021.

In precedenza, Confindustria, insieme al Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, al Consiglio Nazionale Forense e all'Associazione Bancaria Italiana, aveva provveduto anche a redigere un documento contenente importanti spunti per la definizione dei principi da seguire per la predisposizione dei modelli organizzativi, finalizzato a migliorare il lavoro già eseguito nelle prime versioni delle Linee Guida.

L'elaborato è stato approvato nel febbraio 2019 ed è intitolato "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231*".

Anche a tali documenti, che forniscono alle imprese indicazioni metodologiche per la realizzazione del Modello, si è ispirato il Consorzio di Bonifica Veneto Orientale, che ha proceduto come segue.

a. individuazione delle aree di rischio, ossia analisi del contesto consortile per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231. Per “rischio”, si intende qualsiasi variabile o fattore che nell’ambito dell’Ente, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all’art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi;

b. progettazione di un sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione di formazione e attuazione delle decisioni dell’ente), ossia la valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente per la prevenzione dei reati e il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell’evento e ii) l’impatto dell’evento stesso.

Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con una periodicità adeguata, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, etc.), ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell’ente in via normativa.

Componenti essenziali per un adeguato sistema di controllo sono:

- Codice Etico o di comportamento;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato, chiaro;
- procedure manuali e/o informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema di controllo finalizzato ad in un sistema integrato di gestione del rischio, che si ispira a principi quali:

- la verificabilità, documentazione, coerenza e congruità di ogni operazione;
- la separazione delle funzioni, in base al quale nessun processo può essere gestito interamente da un'unica persona;
- meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati;
- la documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti di un Organismo di Vigilanza (ODV), sulla base di determinati requisiti, tra cui: autonomia e indipendenza, professionalità e onorabilità.

Il passaggio ad una *compliance* integrata permetterebbe all'Ente di:

- razionalizzare le attività;
- migliorare l'efficacia e l'efficienza delle attività di *compliance*;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di *compliance*, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti e la manutenzione periodica dei programmi di *compliance*.

c. obblighi di informazione da parte dell'ODV e verso l'ODV.

Non è superfluo esplicitare che il non aver interamente uniformato il Modello a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello stesso.

Quest'ultimo, infatti, è stato redatto con riferimento alla realtà concreta del Consorzio, mentre le Linee Guida hanno carattere generale e fungono da riferimento per i criteri da adottare.



## 2. Adozione del Modello da parte del Consorzio di Bonifica del Veneto Orientale

### 2.1. Ruolo e *mission* del Consorzio

Il Consorzio di Bonifica Veneto Orientale, da qui in avanti chiamato per brevità anche solo Consorzio, ha natura di ente pubblico economico ed è stato costituito con deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1408 del 19.05.2009.

La bonifica del Veneto Orientale vanta radici lontane, che affondano nella Repubblica Veneta, sempre attenta ed impegnata nella salvaguardia del territorio e nella sua difesa dalle piene dei fiumi.

Il Consorzio eredita, quindi, una gloriosa tradizione passata attraverso entità consortili che fin dai primi anni del '600 si erano impegnate nel governare i reflussi delle acque e proteggere il territorio dalle frequenti esondazioni.

Forte di questa tradizione la missione del Consorzio è ancora oggi quella di assicurare, attraverso avanzate esigenze di sicurezza idraulica, la salvaguardia dei territori e degli ambienti sia quelli antropizzati, che quelli naturali.

Nell'esercizio di tali funzioni, dunque, l'Ente opera quale componente attivo e responsabile della comunità, investito di responsabilità etiche e sociali.

L'attività del Consorzio è appunto ispirata a valori quali la tutela dell'ambiente, la cultura del territorio e la valorizzazione delle sue risorse.

Valori che l'Ente ha l'obiettivo non solo di perseguire, ma anche di diffondere con il proprio operare, attraverso un'equilibrata combinazione di innovazione e tradizione.

### 2.2 Attività del Consorzio

Il comprensorio del Consorzio è costituito da complessivi 113.359 ettari, di cui 9.097 in provincia di Treviso e 104.262 in provincia di Venezia.

Su tale estensione territoriale, il Consorzio esercita funzioni di:

bonifica e irrigazione: progettazione, realizzazione, manutenzione, esercizio e vigilanza delle opere pubbliche di bonifica e irrigazione;

difesa del suolo: formulazione di valutazioni vincolanti di compatibilità idraulica sugli strumenti urbanistici comunali rispetto alla rete idraulica minore e di bonifica, interventi strutturali di riqualificazione della rete idraulica minore e di bonifica; interventi di riqualificazione sulla rete di competenza di enti locali e di altri soggetti pubblici e privati; concorso nelle opere di manutenzione finalizzate a prevenire emergenze idrauliche e idrogeologiche;

affidamento in concessione di opere pubbliche: progettazione, esecuzione, manutenzione di opere pubbliche di competenza di Stato, Regione o altri enti pubblici;

tutela della qualità delle acque e gestione corpi idrici: concorso nelle iniziative mirate al rilevamento dello stato quantitativo e qualitativo dei corpi idrici e all'individuazione delle azioni da attuare per il risanamento dei corpi idrici, collaborazione con le autorità competenti per i controlli in materia di qualità delle acque;

tutela ambientale: tutela del paesaggio rurale, vallivo e lagunare, conservazione del patrimonio idrico, ricarica della falda, contrasto alla risalita del cuneo salino, fitodepurazione, realizzazione di oasi e aree di rinaturalizzazione;

protezione civile: presidio territoriale negli interventi urgenti e indifferibili, diretti al contenimento del rischio idrogeologico e idraulico;

Il Consorzio, inoltre, intende diffondere la consapevolezza che tutti i comportamenti organizzativi possano essere discutibili da chiunque ai fini del loro miglioramento, ma che nessuno può darsi proprie regole all'insaputa dei responsabili e dell'intera organizzazione.

### **2.3 Modello di Governance**

Il Consorzio è strutturato secondo un modello di Governance in cui l'Assemblea dei soci designa i componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea è composta da 20 Consiglieri eletti tra i Consorziati, un rappresentante della Regione nominato dalla Giunta Regionale, un rappresentante per ciascuna delle Province ricadenti nel suo comprensorio, 3 Sindaci eletti dall'Assemblea dei Sindaci dei Comuni ricadenti nel comprensorio consorziale.

Il Consiglio di Amministrazione si compone di Presidente, Vicepresidente, due membri eletti tra i consiglieri, un Sindaco e un Revisore dei Conti nominato dalla Regione.

## **2.4 Assetto organizzativo**

Con delibera assembleare n. 22 del 4.11.2011, il Consorzio si è dotato di un piano di organizzazione variabile dell'Ente.

L'attuale struttura è ripartita in una Direzione Generale e tre Direzioni di Area: Area Tecnica, Area Agraria-Ambientale e Amministrativa.

Alle tre Aree fanno riferimento otto settori, per un totale di 85 unità di personale in organico. Ai fini di cui al Decreto, riveste inoltre fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative fondamentali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

Si rimanda in proposito all'Organigramma Funzionale e al mansionario del personale del Consorzio (depositato presso la sede e pubblicato sul sito del Consorzio alla voce Amministrazione Trasparente).

## **2.5 Motivazioni nell'assunzione del Modello da parte del Consorzio**

Il Consorzio – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività consortili, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri consorziati e del lavoro dei propri dipendenti, oltre che del rapporto con soggetti terzi – ha ritenuto conforme alle proprie politiche imprenditoriali procedere all'attuazione del presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (di seguito denominato il "Modello").

Tale iniziativa, in uno con l'elaborazione nell'ambito del Consorzio del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto del Consorzio, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti

trasparenti ed in linea con la procedure adottate, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione, nel varare il suddetto Modello, ha individuato l'Organismo di Vigilanza (ODV) interno, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento.

## **2.6 Predisposizione del Modello**

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via cautelativa, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto del Consorzio nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dal Consorzio in quanto (anche nel caso in cui il Consorzio fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui il Consorzio intende attenersi nell'espletamento della propria missione statutaria;
- consentire al Consorzio, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono dunque:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- la mappa delle “aree di attività a rischio” del Consorzio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l’attribuzione all’ODV interno di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la collaborazione e il coordinamento tra le principali figure aziendali interessate dalle procedure;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti consortili, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

## **2.7 Attuazione del Modello**

Il Modello adottato dal Consorzio, coerentemente con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria e nei Principi elaborati dal Gruppo di Lavoro, è preordinato a configurare un sistema articolato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire la commissione di reati.

Il Modello è stato pensato per coordinarsi ed integrarsi con gli altri sistemi aziendali di gestione e controllo esistenti presso il Consorzio.

L’attuazione del Modello si articola in tre fasi principali: l’individuazione delle Aree a rischio, dei processi consortili coinvolti, la proceduralizzazione delle attività relative e la messa a punto di un efficace sistema di controlli.

### Identificazione delle attività a rischio

In questa fase sono state raccolte la documentazione e tutte le informazioni utili a fornire un preliminare quadro aggiornato delle attività svolte dal Consorzio, del suo assetto organizzativo, delle norme interne e del sistema di controlli in essere.

A mero titolo esemplificativo le informazioni hanno riguardato:

Modello Organizzativo di Gestione e Controllo

- gli organigrammi aggiornati e dettagliati dell'Ente;
- il quadro regolamentare e procedurale interno desunto anche dalle prassi adottate nonché dal Documento sulla valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi degli artt. 17 e 28 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e del Decreto Legislativo 272/99;
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altro documento utile alla migliore comprensione delle attività svolte dal Consorzio;
- l'aggiornamento degli indicatori di rilevanza con riferimento alle attività potenzialmente a rischio.

L'analisi della documentazione ha consentito di pervenire:

- alla presa d'atto e comprensione delle aree di attività di ciascuna Funzione;
- all'individuazione e mappatura delle attività "a rischio" di ciascuna funzione sulla base dei reati previsti dal Decreto;
- all'analisi del profilo di rischio per ciascuna attività individuata, mediante identificazione dei reati potenzialmente realizzabili e delle modalità di realizzazione delle condotte illecite, anche in concorso con altri soggetti interni o esterni.

#### Identificazione e analisi delle procedure volte a minimizzare il rischio

Per ciascuna delle Aree a rischio identificate, si procede a individuare ed esaminare le procedure operative e i concreti controlli in essere.

Tale esame ha il duplice obiettivo di valutare l'idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire, con riferimento alle attività a rischio, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

In particolare, l'attività di *assessment* comporta la conduzione delle seguenti tipologie di indagine:

- analisi del sistema dei controlli interni in essere per i processi di riferimento strumentali alla commissione dei reati ipotizzati, con conseguente identificazione delle eventuali criticità nel disegno dei controlli esistenti e formulazione di relativi suggerimenti migliorativi;

- analisi critica e costante aggiornamento del Modello, anche alla luce delle modifiche rilevanti nelle attività o nell'organizzazione dell'Ente, dell'evoluzione normativa e delle pronunce giurisprudenziali intervenute in materia.

### Sistema di controlli interni

In relazione alle categorie di reato e alle aree di attività a rischio, il sistema di controlli interni ha la funzione di:

- fornire all'ODV ed ai responsabili delle funzioni consortili chiamati a cooperare con lo stesso, le indicazioni operative per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste;
- assicurare che i soggetti sopra individuati mantengano condotte conformi ai principi di riferimento al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il raggiungimento dei suddetti obiettivi costituisce un obbligo per tutti i destinatari ed è perseguito con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

L'ODV ha il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso, secondo le procedure in esso descritte, nonché di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo.

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale", quest'ultima a sua volta suddivisa in singole "Sezioni Speciali" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto.

È demandato al Consiglio di Amministrazione del Consorzio di integrare il presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Sezioni Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di ulteriori future normative, risultino inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

## 2.8 Aggiornamento del Modello

Gli interventi di adeguamento o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, e sono previsti essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- modifiche della struttura organizzativa dell'Ente, anche conseguenti a operazioni di finanza straordinaria ovvero a mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società).

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e rivestono pertanto un'importanza prioritaria.

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'Ente in aree di attività a rischio;

verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'ODV.

Inoltre, annualmente sarà effettuata una verifica in ordine a tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'ODV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'ODV) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto) le successive modifiche e

integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

È, peraltro, riconosciuta al Presidente e/o al Direttore Generale del Consorzio la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni, ma solo di carattere formale.

Il Modello medesimo prevede inoltre, in alcune sue parti, la competenza esclusiva del Presidente e/o del Direttore Generale e in altre parti la competenza esclusiva dell'ODV ad apportare integrazioni di carattere specifico.

## **2.9 Modello e Codice Etico**

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di procedure di gestione e di controllo specifiche.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale", ma privo di una specifica procedura attuativa.

La stretta integrazione tra Modello organizzativo e Codice Etico forma un *corpus* di norme interne che ha lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza.

I comportamenti degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti (congiuntamente definiti "dipendenti"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o, comunque, con poteri di rappresentanza dell'Ente ("Consulenti") e delle controparti contrattuali del Consorzio devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice Etico.

In particolare:

I Dipendenti, i Consulenti e i Partners non devono:

1. porre in essere quelle condotte che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto;
2. porre in essere quelle condotte che, sebbene non integrino di per sé un'ipotesi di reato, possano costituire atti idonei diretti a diventarlo.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i dipendenti devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'ODV eventuali situazioni di irregolarità.

Devono essere rispettati i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni consortili che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi.

## **2.10 Il Modello nell'ambito del Gruppo**

Il Consorzio comunica, con le modalità che riterrà più opportune, il presente Modello e ogni suo successivo aggiornamento alle società appartenenti al Gruppo, ossia a tutte le società partecipate e controllate direttamente o indirettamente dal Consorzio.

Dette società adottano in autonomia, con delibera dei propri Consigli di Amministrazione, amministratori o liquidatori e sotto la propria responsabilità un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Ciascuna società individua le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Fino all'adozione del proprio Modello, le società assicurano la prevenzione dei fatti di reato attraverso idonee misure di organizzazione e di controllo interno.

Ciascuna società cura l'attuazione del proprio Modello e nomina un proprio ODV.

Nelle società di piccole dimensioni le funzioni dell'ODV possono, in forza dell'art. 6, comma 4, del Decreto, essere svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

### 3. L'Organismo di Vigilanza

#### 3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, lett. b), del Decreto pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le caratteristiche minime essenziali che, sulla scorta del dettato legislativo, l'ODV deve possedere sono:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità ed onorabilità;
- assenza di cause di incompatibilità.

I requisiti di autonomia ed indipendenza presuppongono che i componenti dell'Organismo non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali oggetto della sua attività di controllo. Inoltre, la posizione di tale Organismo all'interno della compagine consortile deve essere tale da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento di altri soggetti.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'ODV è un soggetto che si rapporta direttamente con i vertici del Consorzio e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da poter garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro soggetto, organismo o struttura consortile, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia ed in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* consortile, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, della quale l'ODV

potrà disporre per il corretto svolgimento dei propri compiti (corsi d'aggiornamento, partecipazione a convegni, trasferte, pubblicazioni, abbonamenti a riviste periodiche, accessi a portali a pagamento, etc.).

L'Organismo in questione deve, inoltre, possedere competenze tecniche e professionali necessarie per il corretto svolgimento delle proprie funzioni ispettive.

L'attività di prevenzione e controllo delle aree a rischio individuate in cui opera il Consorzio, deve, inoltre, svolgersi in modo continuo e costante, al fine di mettere a punto un sistema di verifica in grado di consentire la continua e sicura raccolta di dati ed informazioni circa l'attività consortile.

L'ODV deve poter giudicare e vigilare in modo assolutamente imparziale.

Per quanto sopra evidenziato, è stato individuato nell'ambito del Consorzio come soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di ODV un organismo composto da un minimo di uno ad un massimo di tre componenti.

È, pertanto, rimesso al suddetto Organismo il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'ODV interno e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'ODV del Consorzio è supportato da uno o più referenti da individuarsi di concerto con l'Alta Direzione, oltre ad avvalersi del supporto dei Direttori di Area delle altre funzioni del Consorzio che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

### **3.2 Nomina e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

L'ODV è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Il perfezionamento della nomina dell'ODV si determina con la dichiarazione di accettazione resa a verbale dal Consiglio, oppure con la sottoscrizione per accettazione di apposite dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'ODV.

Il Consiglio d'Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'ODV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'ODV sarà determinata dal Consiglio d'Amministrazione e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico non potrà essere superiore a quella dell'organo amministrativo della società che ha provveduto alla relativa nomina.

I membri dell'ODV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato, se permane il medesimo Consiglio di amministrazione.

La nomina quale componente dell'ODV è condizionata al possesso dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità sulla nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentele, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio d'Amministrazione, con soggetti apicali in genere e Revisori incaricati;
- sussistenza di conflitto d'interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'ODV;
- svolgimento, all'interno del Consorzio o di altre società del Gruppo, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano per la società effetti economico-finanziari;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con quest'ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito – di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sull'Ente;

- esercizio di funzione di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’ODV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa, o altre procedure concorsuali;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento, in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che porta a interdizione anche temporanea, dai Pubblici Uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il membro dell’ODV con l’accettazione della nomina implicitamente riconosce l’insussistenza di detti motivi di incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell’ODV in sostituzione di altro membro dell’Organismo stesso.

Se nel corso dell’incarico viene a mancare un membro dell’ODV, gli altri provvedono ad informare il Consiglio d’Amministrazione della società che provvederà alla nomina del sostituto.

La revoca dalla carica di componente dell’ODV e l’attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire solo per giusta causa.

### **3.3 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza**

All’ODV interno del Consorzio è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a. sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, appositamente individuati nelle singole Sezioni Speciali, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- b. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura consortile, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c. sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni consortili.

La funzione di vigilanza ricoperta dall'Organismo dev'essere svolta rispettando determinati requisiti di tipo operativo, sintetizzati come di seguito:

- indipendenza;
- continuità d'azione;
- tracciabilità;
- riservatezza;
- obiettività/integrità;
- efficacia;
- adeguatezza;
- professionalità;
- specificità;
- collaborazione con gli organi di controllo.

Più precisamente, è affidato all'ODV del Consorzio il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata alla direzione operativa e forma parte integrante del processo consortile ("controllo di linea"); il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività del Consorzio ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto consortile;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Sezioni Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo capitolo 5) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso ODV interno obbligatoriamente trasmesse (v. successivo capitolo 5) o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'ODV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione consortile. All'ODV devono essere inoltre segnalate da parte della direzione eventuali situazioni dell'attività consortile che possono esporre il Consorzio al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Sezioni Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. In particolare all'ODV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Sezioni Speciali. Inoltre, devono sempre essere nella sua disponibilità i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- proporre le sanzioni disciplinari che si dovessero rendere applicabili in conformità alle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Sezioni Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, etc.), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre Funzioni consortili (ad es. Amministratori, Direttore Generale, Direttore di Area, Responsabile della Prevenzione della Corruzione, etc.) per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione

delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.), avvalendosi eventualmente di collaboratori interni o esterni.

### **3.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'ODV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità del Consorzio ai sensi del Decreto.

L'obbligo informativo verso l'ODV, dunque, è concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello effettuata dall'Organismo.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte e valutate dall'ODV eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati o, comunque, a comportamenti non in linea con le regole adottate in attuazione dei principi e delle indicazioni contenuti nel Modello e nel Codice Etico e nel Piano di Prevenzione della Corruzione;
- l'ODV valuta le segnalazioni ricevute e verifica la coerente applicazione del Sistema sanzionatorio.

Le informazioni affluiscono all'ODV principalmente:

1. in forma strutturata, attraverso informative periodiche da parte dei Direttori di Area (v. Scheda Evidenza Rischio Reati);
2. sotto forma di segnalazioni di Dipendenti, Collaboratori e Interlocutori, riguardanti notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati, nel qual caso:
  - l'ODV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime o che appaiano in prima istanza irrilevanti, destituite di fondamento o non adeguatamente circostanziate;
  - le segnalazioni in forma scritta devono essere inviate per posta elettronica, all'indirizzo [odv@bonificavenetorientale.it](mailto:odv@bonificavenetorientale.it) ovvero per posta ordinaria a Organismo di

Vigilanza del Consorzio di Bonifica Veneto Orientale, San Marco 4600, Venezia, scrivendo sulla busta la dicitura RISERVATA;

- è facoltà dell'ODV ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione;
- l'ODV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione ha lo specifico obbligo di informare con tempestività l'Organismo di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata.

All'ODV deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società.

SCHEMA EVIDENZA Rischio Reati ex D. Lgs. n. 231/2001

Direzione / Funzione:

---

*All'Organismo di Vigilanza del Consorzio di Bonifica Veneto Orientale*

*Premesso che:*

- *il Consorzio ha predisposto il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01;*
- *tale modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_;*
- *il Modello prevede la predisposizione di Schede Evidenza delle attività svolte, da parte di ogni responsabile di Direzione/Funzione consortile;*

*nell'ambito delle proprie responsabilità operative, il sottoscritto, come previsto dal Modello Organizzativo, dichiara quanto segue:*

- *Per quanto a propria conoscenza, non si segnala alcuna anomalia o infrazione al Modello stesso e alle procedure consortili in esso richiamate, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.*
- *Si segnalano elementi di anomalia/infrazioni in relazione alle prescrizioni del Modello:*

| DESCRIZIONE DELL'EVENTO | SOGGETTI INTERNI<br>COINVOLTI | SOGGETTI<br>ESTERNI<br>COINVOLTI | DATA<br>IN CUI SI E'<br>VERIFICATO<br>L'EVENTO |
|-------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--|
|                         |                               |                                  |  |

Modello Organizzativo di Gestione e Controllo

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

### **3.5 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

In ambito consortile dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Sezioni Speciali del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura e da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti (o ex) in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni consortili nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli consortili, del Modello, su richiesta dell'ODV stesso;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione.

- Periodicamente, l'ODV propone, se del caso, al Presidente e al Direttore Generale eventuali modifiche della lista sopra indicata.

### **3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici del Consorzio**

L'ODV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Sono previste due linee di *reporting*:

1. la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente e/o con il Direttore Generale;
2. la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e, quindi, svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'ODV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'ODV del Consorzio potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'ODV del Consorzio trasmette al Consiglio di Amministrazione ed all'Assemblea dei Soci un *report* scritto sull'attuazione del Modello all'interno dell'Ente.

### **3.7 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, verbale e report previsti nel Modello sono conservati dall'ODV, nel rispetto della normativa sulla privacy, in un apposito archivio (anche elettronico), al quale sia consentito l'accesso all'ODV.

## **4. Formazione e comunicazione**

### **4.1 Selezione del personale**

L'ODV del Consorzio, in coordinamento con il Direttore Generale, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze consortili in relazione all'applicazione del Decreto e dall'attuazione del Modello.

### **4.2 Formazione del personale**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è organizzata dal Responsabile del Personale e dal Direttore Generale, in stretta cooperazione con l'ODV, e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- personale con funzioni di rappresentanza dell'ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; e-mail di aggiornamento.

### **4.3 Selezione di Consulenti, Collaboratori esterni e Partners**

Su proposta dell'ODV potranno essere istituiti nell'ambito della società dal Direttore Generale appositi sistemi di valutazione che tengano conto delle esigenze consortili in relazione all'applicazione del Decreto e dell'attuazione del Modello, per la selezione di Rappresentanti, Consulenti e simili ("Collaboratori esterni") nonché di Partners con cui l'Ente intenda addivenire a una qualunque forma di *partnership* (esempio, una *joint-venture*, anche in forma di ATI, consorzio, etc.) e destinati a cooperare con il Consorzio nell'espletamento delle attività a rischio ("Partners").

### **4.4 Informativa a Consulenti, Collaboratori esterni e Partners**

Potranno essere, altresì, forniti a soggetti esterni al Consorzio (Rappresentanti, Consulenti e Partners) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

## 5. Sistema disciplinare

### 5.1 Principi generali

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'ODV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso, così come previsto dall'art. 6, comma 2 lettera e) del Decreto n. 231/2001.

Il Consorzio di Bonifica del Veneto Orientale considera essenziale il rispetto del Modello e del Codice Etico, che ne costituisce parte integrante.

L'Ente ha dunque adottato un adeguato sistema sanzionatorio *ad hoc* e redatto un codice disciplinare, da intendersi qui espressamente ed integralmente richiamato e da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello e dal Codice.

## 6. La tutela degli autori di segnalazioni di reati (*whistleblowing*)

### 6.1 Premessa

Il procedimento di segnalazione degli illeciti da parte del dipendente sia pubblico, sia privato, è stato fatto recentemente oggetto di apposita disciplina legislativa, finalizzata a favorire le segnalazioni mediante la tutela del segnalante e garantendo a quest'ultimo la conservazione del posto di lavoro, nonché l'immunità da forme di discriminazione o ritorsione.

La disciplina, inizialmente prevista esclusivamente per il settore pubblico, è stata poi estesa al settore privato attraverso la Legge 179/2017 e, da ultimo, attraverso il D. Lgs. 24/2023, è stata ulteriormente dettagliata e approfondita.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, al comma 2 *bis*, così modificato dal D. Lgs. 24/2023, prevede che *"I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)<sup>1</sup>"*.

Il Legislatore ha, infatti, inteso tutelare gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza (*whistleblowing*) nell'ambito del rapporto di lavoro, attraverso l'introduzione di modalità di comunicazione dell'illecito prestabilite.

I soggetti del settore pubblico e privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, sono tenuti a istituire canali di segnalazione interni che garantiscano, tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo, con personale specificamente formato, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo.

Se presente, è il R.P.C.T. a dover gestire il canale.

---

<sup>1</sup> Art. 6, comma 2, lett. e): *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta del segnalante, mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Ricevuta la segnalazione, il gestore del canale:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante, richiedendo, ove necessario chiarimenti;
- dà diligente seguito alla segnalazione;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dall'avviso di ricevimento;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Le informazioni sono rese visibili e accessibili a tutti i dipendenti, anche *online* qualora l'Ente disponga di un sito internet.

L'ANAC predispone inoltre un canale di segnalazione esterna, dotato delle medesime garanzie di riservatezza, utilizzabile qualora manchi un canale interno di segnalazione, la segnalazione interna non abbia avuto seguito, il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la segnalazione potrebbe non avere efficace seguito ovvero di poter subire una ritorsione ovvero che la segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Legislatore ha inoltre previsto un esplicito divieto di ritorsione nei confronti dei soggetti segnalanti, all'art. 17 D. Lgs. 24/2023.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o, comunque, di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati, questi si presumono posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Anche per il caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, v'è la presunzione, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il segnalante non può subire effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla segnalazione. In particolare, costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a terzi ed è anche sottratta all'accesso previsto dagli art. 22 e ss. della Legge n. 241/1990 e successive modificazioni.

L'eventuale rivelazione dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità anche sotto il profilo disciplinare.

Il Legislatore ha previsto, oltre a sanzioni pecuniarie, in caso di misure discriminatorie, anche ulteriori sanzioni nel caso di assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero nel caso di procedure che non garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

## **6.2 Oggetto della segnalazione**

L'ambito oggettivo è circoscritto dal D. Lgs. 24/2023, che prevede la protezione delle persone che segnalano violazioni – poste in essere con comportamenti, atti od omissioni – di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato.

Tali violazioni possono consistere in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito della legislazione nazionale e/o europea;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari europei o che riguardano il mercato interno.

Le disposizioni del presente decreto non si applicano:

- a. alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b. alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- c. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, così come resta ferma l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della magistratura, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Testo Unico delle leggi di pubblica sicurezza.

È sempre previsto, infine, il diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

Le segnalazioni vengono conservate per il tempo necessario al relativo trattamento e, comunque, per non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

### **6.3 Il sistema di gestione delle segnalazioni adottato dal Consorzio**

Il sistema di gestione delle segnalazioni adottato dal Consorzio, che si avvale di un apposito *software*, denominato "Segnalazioni.net", è composto da un Front End dedicato ai

segnalatori, dal quale è possibile creare la segnalazione e intraprendere uno scambio di messaggi con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dà un Back End dedicato al Responsabile, in avanti chiamato RPCT, nonché all'ODV.

Attraverso il sistema, vengono gestiti i fascicoli delle segnalazioni ed è possibile scambiare messaggi e documenti riservati con i segnalatori.

È, inoltre, presente un canale dedicato alle comunicazioni tra tutti i soggetti predisposti alla gestione delle segnalazioni (RPCT, ODV, eventuali collaboratori).

In linea con il dettato normativo, il sistema consente di regolamentare le procedure atte ad incentivare e a proteggere le segnalazioni delle condotte, permettendo agli operatori dell'Ente di inviare segnalazioni con la garanzia di estrema riservatezza.

Il segnalante, o *whistleblower*, può:

- accedere in maniera riservata e sicura al sistema;
- inserire le proprie segnalazioni tramite una procedura intuitiva e di facile compilazione;
- comunicare con il RPCT in maniera del tutto riservata, come da dettato normativo;
- integrare le segnalazioni effettuate;
- ricevere via e-mail un avviso di risposta della propria segnalazione.

L'ambiente di amministrazione del sistema consente al RPCT e all'ODV di:

- ricevere via e-mail un avviso di presenza di segnalazione nel sistema;
- accedere ad un'area riservata e prendere visione delle segnalazioni ricevute;
- interagire con il segnalante e richiedere ulteriori informazioni o documenti, sempre preservandone l'identità;
- monitorare e gestire la procedura in tutte le sue fasi, con la modifica dello stato della segnalazione (Nuova, Letta, In lavorazione, Archiviata, etc.);
- interagire con i dirigenti responsabili;
- creare una segnalazione cartacea ovvero inserire nel sistema segnalazioni pervenute da altri canali (email, busta chiusa, segnalazioni verbali, etc.).

Il sistema provvede anche alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalatore e ad inviare sia una e-mail di notifica di nuova segnalazione al RPCT, sia una notifica di avvenuto invio al segnalatore stesso.

Tali notifiche, inviate tramite posta elettronica, non contengono alcun elemento della segnalazione, né del segnalatore e contengono un codice hash che assicura l'originalità della segnalazione.

La segnalazione viene presa in carico dal RPCT, che nella sua area riservata dispone di una serie di funzionalità per la gestione del fascicolo della segnalazione.

Qualora il RPCT debba essere sostituito, è possibile farlo adottando una specifica procedura, che prevede quanto segue:

- il RPCT in carica consegna la propria password per l'accesso alla piattaforma al nuovo Responsabile, che potrà, al primo accesso, variare la propria anagrafica e la propria e-mail di corrispondenza;
- a questo punto, il nuovo RPCT accede con le nuove credenziali formate al nuovo indirizzo e-mail e la password fornitagli dal precedente RPCT;
- al primo accesso sarà obbligato a modificare la password.

La piattaforma è di tipo "dinamico" ed è soggetta a test e aggiornamenti periodici, in conformità alla casistica registrata e all'evoluzione normativa, nell'ottica di un'efficace *compliance*.

#### **6.4 Destinatari: principi generali di comportamento e di attenzione**

Le segnalazioni, secondo il sistema adottato, sono dirette al RPCT, nonché all'ODV.

L'obiettivo della presente Sezione è che tali soggetti vengano posti direttamente a conoscenza del contenuto delle segnalazioni per una pronta risposta, attraverso un tempestivo controllo della fondatezza della segnalazione stessa.

#### **6.5 Istruzioni e verifiche del RPCT e dell'ODV**

I compiti di vigilanza, in relazione all'osservanza del Modello, per quanto concerne la segnalazione di reati o di irregolarità, sono i seguenti:

Con riferimento al contenuto della segnalazione, il RPCT provvede ad un primo confronto con l'ODV per l'espletamento dei seguenti compiti:

- esame delle specifiche segnalazioni;
- se necessario, richiesta di chiarimenti al segnalante;
- verifica di elementi di fatto precisi e concordanti circa la fondatezza e gravità della segnalazione;
- individuazione del responsabile delle condotte.

Con riferimento alle segnalazioni ritenute fondate, il RPCT provvederà, a seconda della natura della condotta, a:

- comunicare al Direttore Generale l'esito dell'indagine per i provvedimenti necessari a tutela dell'Ente;
- comunicare al Responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della condotta l'esito dell'indagine, ove ricorra una responsabilità disciplinare, per l'eventuale proposta di procedimento disciplinare;
- presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente (Procura della Repubblica presso il Tribunale Ordinario, Procura della Repubblica presso la Corte dei Conti).

## **6.6 Responsabilità del RPCT e dell'ODV**

L'ODV e RPCT, nell'esercizio delle rispettive funzioni, hanno l'obbligo di mantenere segreta l'identità del segnalante. In particolare:

- nel procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.;
- nei procedimenti innanzi la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non deve essere resa nota sino alla conclusione della fase istruttoria;

– nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non deve essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione anche se ad essa conseguenti.

Qualora la contestazione sia fondata, totalmente o parzialmente, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, l'identità del segnalante potrà essere resa nota solo con il suo consenso, in caso contrario la segnalazione non sarà utilizzabile.

Se il segnalante presta il suo consenso, è obbligo dell'ODV e del RPCT assicurare che non vengano adottate misure discriminatorie e ritorsive nei confronti del segnalante per effetto della segnalazione.

### **6.7 Responsabilità del segnalante (*whistleblower*)**

La procedura descritta non tutela il segnalante nell'ipotesi in cui abbia agito con dolo o colpa grave segnalando fatti non corrispondenti al vero o, peggio ancora, qualora sia accertata la responsabilità penale del medesimo per calunnia o diffamazione ai sensi del codice penale o la sua responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità per il segnalante, in sede disciplinare e in altre sedi competenti, forme di abuso della presente procedura quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute solo per danneggiare il denunciato o altri soggetti ovvero nei casi di uso improprio e di intenzionale strumentalizzazione.